



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes  
de la Institución Educativa Particular, Huánuco - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORES:**

Br. Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa.

Br. Durand Cornejo, Susan Denisse.

**ASESORA**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACION**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

### **Dedicatoria**

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi amado esposo Joel Hurtado Pardave que partió a la eternidad creyendo siempre en mi capacidad para lograr mis objetivos trazados.

A mi amada hija Emily por ser fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día.

Y a mis padres y hermanos que con sus consejos y motivación lograron que yo pueda culminar la maestría.

Cyndi

El presente trabajo se lo dedico a mi amada hija Brithany, por ser la persona más importante en mi vida, mi motivo e inspiración de superación.

A mis padres y familia por su comprensión, apoyo en todo momento y por la confianza.

Susan

## **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por habernos acogido y brindado un servicio de calidad en todo momento.

A los docentes universitarios que en este año y medio nos han inculcado los conocimientos necesarios para poder formarnos en esta mención.

Agradecemos a la asesora Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee, por sus consejos, por la paciencia y preocupación pero sobre todo por la dedicación que puso para orientarnos.

Agradecemos a la directora de la I.E.P. “Springfield School” por abrirnos las puertas de sus instalaciones y permitirnos realizar nuestro proyecto de investigación.

Agradecemos a los docentes de la I.E.P. “Springfield School” por ser parte de nuestra muestra y haber ayudado en el proyecto de investigación.

Agradecemos a nuestras familias por la comprensión brindada en todo éste tiempo, por apoyarnos con nuestras hijas, y sobre todo a nuestra querida tía Luz María Cornejo Llanto por su apoyo incondicional y confianza en nosotras.

Las Autoras.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular, Huánuco – 2018” con la finalidad de determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018 en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las Autoras

## INDICE

	Pág.
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación .....	vii
Índice .....	viii
Índice de Cuadros .....	ix
Índice de tablas .....	x
Índice de gráficos .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii

### I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Trabajos previos .....	17
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	20
1.4 Formulación de problemas.....	26
1.5 Justificación del estudio.....	27
1.6 Hipótesis .....	28
1.7 Objetivos .....	29

### II. METODO

2.1. Diseño de investigación.....	30
2.2. Variables, Operacionalización .....	31
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
<b>2.5. Métodos de análisis de datos.....</b>	<b>33</b>
<b>2.6. Aspectos éticos.....</b>	<b>34</b>

### **III. RESULTADOS**

3.1. Descripción de resultados .....	36
3.2. Prueba de hipótesis .....	44

### **IV. DISCUSIÓN**

Discusión .....	49
-----------------	----

### **V. CONCLUSIONES**

Conclusiones .....	50
--------------------	----

### **VI. RECOMENDACIONES**

Recomendaciones .....	51
-----------------------	----

### **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Referencias Bibliográficas .....	52
----------------------------------	----

### **ANEXOS .....**

Anexo N° 1 Instrumentos .....	55
Anexo N° 2 Validación de los instrumentos.....	56
Anexo N° 3 Matriz de consistencia.....	58
Anexo N° 3 Matriz de consistencia.....	69
Anexo N° 4 Constancia.....	70
Anexo N° 5 Evidencias .....	71

### **ÍNDICE DE CUADROS**

	Pag.
Cuadro N° 1 Operacionalización de variables.....	31
Cuadro N° 2 Relación de docentes de la I.E.P. ....	32

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Liderazgo autoritario coercitivo en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.....	36
Tabla N° 2 Liderazgo autoritario benevolente en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.....	37
Tabla N° 3 Liderazgo participativo en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.....	38
Tabla N° 4. Liderazgo consultivo en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.....	39
Tabla 5. Liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.....	40
Tabla 6. Dimensión factores extrínsecos en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.....	41
Tabla 7. Dimensión factores intrínsecos en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.....	42
Tabla 8. Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018 .....	43

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° Liderazgo autoritario coercitivo en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018 .....	36
Gráfico N° 2 Liderazgo autoritario benevolente en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.....	37
Gráfico N° 3 Liderazgo participativo en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018 .....	38
Gráfico N° 4 Liderazgo consultivo en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018 .....	39
Gráfico 5. Liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018 .....	40
Gráfico 6. Dimensión factores extrínsecos en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018 .....	41
Gráfico 7. Dimensión factores intrínsecos en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018 .....	42
Gráfico 8. Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018 .....	43



## **RESUMEN**

Nuestra investigación tiene como fin reconocer la relación entre las variables liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

El tipo de estudio es no experimental, con diseño correlacional transversal, siendo conformada por la población censal a un total de 33 docentes, habiendo utilizado el muestreo no probabilístico.

Se empleó la encuesta como técnica de evaluación y al cuestionario como instrumento, siendo diseñado en base a cada variable con su respectiva dimensión e ítems; asimismo, fueron validados por tres docentes de investigación de la Universidad. Se obtuvo la confiabilidad utilizando la estadística de Alfa de Crombach siendo el resultado confiable, obteniendo en la primera variable (liderazgo directivo) el porcentaje de 0,680 y en la segunda variable (satisfacción laboral) el 0,778.

Como resultado final se obtuvo que se acepta la hipótesis general propuesta, de la misma manera según la prueba de Sperman se obtuvo un nivel de correlación de 0,666 lo que refleja la existencia de una relación positiva moderada. En conclusión, podemos mencionar que ambas variables se relacionan significativamente en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018, por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**PALABRAS CLAVES:** Liderazgo Directivo - Satisfacción Laboral

## **ABSTRACT**

Our research aims to recognize the relationship between the variables of managerial leadership and job satisfaction in the teachers of the Private Educational Institution Springfield School, Huánuco - 2018.

The type of study is non-experimental, with cross - correlational design, being composed by the census population to a total of 33 teachers, having used non-probabilistic sampling.

The survey was used as an evaluation technique and the questionnaire as an instrument, being designed on the basis of each variable with its respective dimension and items; likewise, they were validated by three research faculty from the University. Reliability was obtained using the Crombach's Alpha statistic being the reliable result, obtaining in the first variable (managerial leadership) the percentage of 0.680 and in the second variable (job satisfaction) the 0.778.

As a final result, it was obtained that the proposed general hypothesis was accepted, in the same way, according to the Sperman test, a correlation level of 0.666 was obtained, which reflects the existence of a moderate positive relationship. In conclusion, we can mention that both variables are significantly related in the teachers of the Particular Educational Institution Springfield School, Huánuco - 2018, for which we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

**KEY WORD:** Management Leadership - Job Satisfaction

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad Problemática**

A nivel mundial, a excepción de algunos países que se encuentran organizados, el problema en el ámbito educativo radica en la falta de calidad educativa, es decir, no existe armonía entre los factores que impulsan la calidad. Si bien, la educación tiene dos factores que comprenden su desarrollo tanto interno y externo. Los factores externos se basan en el presupuesto designado a educación y las políticas educativas implementadas. Respecto a los factores internos de la educación abarca la metodología con que se imparten las clases, la organización educativa y clima de trabajo educacional de los docentes. UNESCOPRESS (2015).

El factor intra escuela de mayor importancia en el aprendizaje de los alumnos es el trabajo de los docentes en el aula impartiendo las clases. Y el segundo factor intra escuela, y no menos importante que el primero, es el liderazgo directivo y sobre este último factor nos avocaremos en la presente investigación.

Según la OREAL/UNESCO (2014) sostiene que actualmente los directores de los centros educativos se vienen preocupando más por cuestiones netamente administrativas de los centros educativos a nivel nacional, mientras que el apoyo en los aspectos pedagógico y de aprendizaje de docentes a alumnos se desvincula de su rol; y son los directores, los más llamados, a dirigir y velar la calidad educativa. No obstante, debemos distinguir entre las funciones poco relevantes para la educación asociadas al rol del director, y la función real que desempeña las acciones de los mismos sobre las prácticas de los docentes a su cargo y sobre los resultados de estos, con los alumnos.

El liderazgo directivo, actualmente, se ha venido introduciendo más en el ámbito educativo, ya que el éxito de toda institución dependerá mucho del tipo de liderazgo que se practique y en el grado de

satisfacción que este genere en sus colaboradores y por ende en nuestra sociedad.

Y cuando hablamos sobre liderazgo directivo nos referimos a la capacidad que tiene el director de las instituciones educativas para poder llevar de manera equilibrada a dicha institución, haciéndola cada vez más eficaz y eficiente, de esta manera lograr que los integrantes de la misma puedan sentirse a gusto realizando sus labores y contando con el apoyo de quien los dirige, por ello es necesario reflexionar sobre el valor que desempeña el director como líder para poder conducir a los miembros de la organización a cumplir los objetivos trazados.

La influencia del liderazgo directivo en el Perú, se plasma en la satisfacción de quienes forman parte de las instituciones educativas (docentes y alumnos). Así lo demuestra la encuesta realizada por la entidad Supera; en donde sorprendentemente más de la mitad de los empleados no se sienten felices en su centro de labores, la misma que afecta ineludiblemente y de forma negativa en sus labores encargadas.

Así mismo, la entidad *Trabajando.com* realizó una encuesta en el año 2016; en cuya investigación, se arrojó que el 76% de los peruanos encuestados respondieron negativamente a la pregunta ¿Eres feliz en tu trabajo?

En este sentido, el liderazgo directivo es de suma importancia en la marcha y sostenimiento de las instituciones educativas, por ello requiere una atención especial la formación de quien la dirige, debido a que su formación le permitirá ejercer un liderazgo directivo y así promover y estimular a sus trabajadores y tener mejor capacidad organizativa; de lo contrario no logrará establecer un buen ambiente organizacional y por ende la satisfacción laboral de sus docentes.

En las prácticas directivas de la Institución Educativa Particular Springfield School se ha podido evidenciar algunas conductas que no son propias de un líder, ya que no se ha logrado la obtención de sus metas, pues el no contar con una persona que sepa direccionar la

institución no favorece a la satisfacción de los docentes ni a la mejora el rendimiento de los estudiantes.

Por lo tanto, la importancia del liderazgo directivo se centraría entonces en la capacidad de ejercer e influir sobre las actividades y funciones de los docentes para lograr una meta en común, pero sobre todo en la satisfacción de los colaboradores, ya que si logramos cumplir con las expectativas trazadas tendrá un impacto positivo en la implantación de un clima laboral adecuado, una organización administrativa correcta, condiciones laborales favorables para los docentes, personal administrativos y estudiantes y, consecuentemente, todo ello se verá reflejado en los resultados, que a consecuencia de dichos factores, se obtendrán a través de la presente investigación.

## 1.2. Trabajos previos

### Nivel Internacional

Villamar T. y Conforme I. (2017) en su investigación *“Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño académico de la Escuela de Educación Básica “Corina Parral de Velasco y Barra” del Canton Nobol, Provincia del Guayas periodo lectivo 2015-2016. Diseño de un taller de asesoramiento para el fortalecimiento del liderazgo directivo”*, empleó un tipo de investigación directa y descriptiva con diseño descriptivo participativo, la población fue de 93 personas, utilizó como técnica la entrevista y como instrumento la encuesta; concluyendo su investigación en que existe desconocimiento sobre el desempeño del líder dentro del proceso educativo y que afecta en el rendimiento de los estudiantes, esto a consecuencia de la falta de capacitación la misma que no permite que sea una herramienta positiva dentro y fuera del aula al momento de impartir la clase.

Polanco C. (2014) en su investigación titulada: *“El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la Ciudad de San Pedro Sula, Cortés. Empleó el método descriptivo con diseño no experimental, utilizó el cuestionario como instrumento y un test proyectivo, consideraron a ciento cincuenta profesores como población. Concluyendo su investigación en que el clima laboral observado en el INTAE es óptimo y se ajusta a las personas y sus roles teniendo un impacto positivo en las relaciones humanas. En cuanto a la satisfacción laboral los docentes no están satisfechos en su totalidad.*

Loza, G. (2013) en su investigación *“El liderazgo directivo en la gestión pedagógica de las Escuelas de Calidad”*. Se utilizó una investigación empírica de enfoque descriptivo, la población fue de 02 directores y 14 docentes del Distrito Federal delegación Coyoacan - Mexico, el instrumento que utilizó fue el cuestionario. Se concluyó en que ambas

variables de investigación si tienen influencia en la mejora pedagógica de las Escuelas primarias.

### **Nivel nacional**

Vidal M. (2017) en su investigación titulada: *“Estilos de liderazgo de una directora desde la percepción de los docentes de una Institución educativa Publica de la Provincia Constitucional del callao”*. La investigación es cualitativa de nivel descriptivo - empírico, la población estuvo conformada por una decena de docentes, el instrumento un cuestionario y encuesta. Concluyendo su investigación en que el estilo de liderazgo predominante fue el transformacional.

Llerena, T. (2015) en su tesis *“Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los docentes de matemática en la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática de la UNMSM 2015”*. Empleó la investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, teniendo como población a 36 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyendo su investigación en que sí se reconoce un nexo directo entre las dimensiones del clima laboral y satisfacción laboral.

Mino M. (2014) en su tesis *“Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - 2014”*. La investigación realizada es de diseño correlacional causal, la población estuvo integrada por 95 personas, el instrumento aplicado fue la encuesta. Concluyó que el tipo de liderazgo que predomina es el transaccional y transformacional y que confirma la presencia de relación entre liderazgo y satisfacción laboral.

### **Nivel regional**

Dávila, E. (2015) en su investigación titulada *“Estilos de liderazgo de los directivos y su relación con la calidad de la gestión educativa en Centros de Educación Técnico Productiva CETPROs Públicos en la Ciudad de Huánuco, 2015”*. La tesis realizada fue de nivel descriptivo

correlacional, diseño no experimental, y la población estuvo conformada por 48 trabajadores y 270 alumnos, utilizó la encuesta, entrevista y observación y concluyó el estilo de liderazgo directo y calidad de gestión educativa se encuentran relacionadas.

Puente R. (2015) en su investigación *“Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en el Institución Educativa Integrada N° 32586 de Huarichaca – Huánuco 2015”*. El método empleado en esta investigación fue el cuantitativo y se centra en el nivel descriptivo correlacional y su diseño es no experimental transaccional o transversal, la población se integró con 34 docentes y utilizó como instrumento la encuesta. Su investigación concluyó que la gestión de calidad posee una correspondencia significativa con la satisfacción laboral docente.

Aguirre, J., Bernal, R. y Colonia, J. (2014) en su tesis titulada *“Desempeño profesional y satisfacción por la carrera en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Pillco Marca 2014.”*. El nivel de investigación fue descriptivo correlacional de tipo cuantitativo, 60 docentes constituyeron su población. Utilizó el cuestionario como instrumento. Su investigación concluyó en que no existe relación entre desempeño profesional y satisfacción por la carrera.



### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Liderazgo Directivo**

##### **1. Conceptos**

Iturrioz, J. (2017) define al liderazgo directivo como la capacidad consiente del manejo óptimo de una empresa considerando y valorando el desempeño que cumple cada uno de sus integrantes por alcanzar un objetivo común.

Chiavenato, I. (1999) sostiene que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, administrada por los diversos procesos realizados diariamente con la finalidad de conseguir objetivos comunes.

FARRE, J. y LASHERAS, G. (2002) manifiestan que el liderazgo directivo es la labor específica que se obtiene para poder repartir disposiciones adecuadas con la finalidad de que los integrantes de la Institución se mantengan centrados en los objetivos comunes de la organización.

##### **2. Importancia**

Blanco, A. (2007) sostiene que buen liderazgo directivo es aquel que valiéndose de una correcta planificación, haciendo uso de los recursos disponibles y con la ayuda de los trabajadores miembros de la institución, logra de una manera coordinada el alcance de los objetivos trazados, satisfaciéndose como institución pero principalmente brindando un excelente servicio que deberá ser siempre el objetivo principal de todas las acciones.

El obtener a corto o largo plazo las metas visualizadas confirma la calidad de planeamiento de la organización. Los resultados no solo dependen de los directivos, sino de los clientes que son los consumidores de algún servicio que calificarán como bueno o malo. Son ellos los encargados de definir la importancia de un servicio y, sobre todo, calificar el producto que le ofrecen.

El liderazgo directivo se manifiesta de diversas formas y es incorrecto afirmar que el liderazgo que se emplea es el óptimo; por el contrario, el principal evaluador será siempre el cliente, ya que dependiendo de las buenas relaciones entre los integrantes de una institución será posible un excelente servicio, satisfaciendo así a la institución, sus integrantes y a los consumidores.

Un buen liderazgo directivo es aquel que motiva a los trabajadores a realizar sus labores que, no siendo de su agrado muchas veces, las realicen de manera correcta y con la debida pasión y dedicación.

Blanco, A. (2007) sostiene que es importante un buen liderazgo ya que será el principal conductor de las acciones que se sigan a fin de alcanzar los objetivos trazados en la planeación.

### **3. Teoría de Likert**

Según Paulo Nunes (2016), Rensis Likert fue un educador y psicólogo especializado en teoría sobre la gestión. Sus estudios determinaron que los supervisores con mejores logros eran aquellos que fijaban su atención sobre los aspectos humanos de los problemas de sus equipos y aquellos que formaban grupos efectivos de trabajo con elevados objetivos de desempeño.

Likert, después de estudiar miles de empresas y empleados, determinó que existen cuatro sistemas de dirección:

#### **a) Autoritario – Coercitivo.**

En esta fase los directivos se caracterizan por ser autocráticos, y como consecuencia no generan confianza en su equipo. Este tipo de directivos creen que el temor y el castigo que comunican a sus colaboradores es el factor determinante para su motivación. Por lo que aquí, la comunicación entre los miembros del grupo es deficiente o nula.

**b) Autoritario-benevolente.**

En esta fase el directivo se vuelve en un poco más paternalista, por lo que las condiciones mejoran un poco. La confianza generada a sus colaboradores es limitada. Reemplaza el temor por la recompensa económica para sus colaboradores. La comunicación mejora tanto como la productividad.

**c) Consultivo.**

En este modelo se tiene una dirección óptima sobre la organización. El control se encuentra en el nivel alto pero que es compartido con los colaboradores medios que permiten mejorar el trabajo de la organización. Los objetivos se fijan en consenso, en coordinación y discusión con los colaboradores por lo que a partir de esta iniciativa el trabajo se hace más organizativo y grupal.

**d) Participativo:**

Esta última fase, es lo que el psicólogo Likert llama el sistema ideal del liderazgo. En esta etapa las decisiones se toman por consenso con opiniones articuladas de todos los colaboradores. La recompensa para sus integrantes es de tipo económico y simbólico. La comunicación es más fluida y así se toman decisiones de manera conjunta y participativa.

Likert apuesta por unos directivos y líderes que trabajen hacia un sistema participativo en las decisiones de la institución lo que permitirá la maximización en cantidad y calidad del trabajo de sus equipos.

## **Satisfacción laboral**

### **1. Conceptos**

Según Peiró (1984), la satisfacción laboral es un comportamiento global resultante de una serie de actitudes específicas que tienen relación con diferentes situaciones en el trabajo y en la Institución.

Igualmente, Blum y Taylor (1999) están de acuerdo en que la satisfacción laboral deviene de diversos comportamientos que poseen los colaboradores, estas expresiones tienen concordancia con el empleo y hacen referencia directa a componentes directos como los factores extrínsecos e intrínsecos.

Robbins, y Coulter (2000) conceptúan satisfacción laboral como "una actitud general del empleado frente a su respectivo trabajo" (p. 419), comprendiendo que el termino actitud hace referencia al comportamiento positivo o negativo frente a la organización compañeros de trabajo y superiores

Mottaz (1988) hace referencia a la satisfacción en el trabajo como una reacción emocional a consecuencia de un control de la situación laboral.

### **2. Teorías sobre la motivación**

La motivación como ingrediente principal de la calidad en los docentes está intrínsecamente ligada a su satisfacción y hoy en día es de vital importancia para la mejora de la educación con la puesta en práctica en las diversas instituciones educativas en general. Y con ello lograr ventajas competitivas, lograr la distinción de dichas instituciones educativas, en definitiva, es asegurar la buena marcha de la educación.

Existen teorías sobre la motivación y específicamente sobre el ámbito laboral, que han sido desarrolladas por varios estudiosos, la misma que clasificaremos en dos grupos:

#### a) Teoría de contenido

Las teorías enmarcadas en esta fase son las que propugnan que existen factores determinantes para motivar a las personas y las más influyentes son:

La teoría que considera que existen dos factores que motivan la conducta de las personas: La primera, está representada por aquellos factores de motivación y satisfacción que se enfocan en la totalidad del trabajo (logro, reconocimiento, esfuerzo, desarrollo y responsabilidad). El segundo factor está referido a los temas de higiene e insatisfacción las cuales no son grandes fuentes de motivación, pero producen insatisfacción en el empleo, la misma que afecta su ambiente y su contexto (política organizacional, calidad educativa, clima laboral, salario, seguridad laboral).

Otra de teoría, no menos importante, es la propugnada por Abraham Maslow (1954) y su Jerarquía de Necesidades Básicas inherentes en el ser humano, las mismas que explicaremos brevemente: a) **Fisiológicas**: en la que se incluyen el hambre, el refugio, la sed, el sexo entre otras. b) **Seguridad**: aquí se encuentran inmersas la protección y seguridad ante daños físicos y emocionales. c) **Social**: contempla el cariño, la aceptación, la amistad y la pertinencia. d) **Estima**: aquí se considera los aspectos intrínsecos como la autoestima, el respeto a sí mismo, la autosuficiencia y los objetivos alcanzados; del mismo modo los aspectos extrínsecos de estima como el reconocimiento y la atención. 5) **Autorrealización**: aquí se considera el desarrollo, permite la superación del hombre y potencializarlo, es en definitiva, la satisfacción plena de uno mismo.

McGregor (1959) señala que el ser humano actúa en función al cumplimiento de ciertos factores que están enmarcados en el cuadro de necesidades, por lo que el comportamiento de las personas lo define la satisfacción de dichas necesidades.

Por otra parte, los autores Ayres y Malouff (2007) proponen que una manera de preparar a los colaboradores de una organización en la resolución de problemas y en el establecimiento de un sentido positivo en sus labores y así obtener satisfacción sobre el mismo es por medio de la Teoría Social Cognitiva de Bandura, que consiste en que los factores ambientales, cognitivos, personales, motivacionales, emocionales, etc, se relacionan en favor de la satisfacción.

#### **b) Teoría de procesos**

La teoría de procesos de mayor influencia y más conocida es el modelo de las perspectivas de Vroom, la misma que ha sido mejorada por autores como Poter y Lawler. Esta teoría propone tres aspectos básicos:

Tanto las fuerzas intrínsecas del individuo y aquellas asociadas al trabajo generan motivación y determinación en el comportamiento de las personas. Los individuos toman decisiones consientes respecto a su conducta.

La determinación de un curso de acción dependerá de la expectativa de que dicha acción – conducta genere resultados esperados.

Se trata de un modelo en que la persona es un ser pensante cuyas perspectivas y estimaciones influyen en su comportamiento. Debido a esto, en esta perspectiva podemos mencionar que un reconocimiento adecuado es más significativo que uno más complejo, puesto que este último no relaciona el esfuerzo realizado con el objetivo deseado.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

- ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco - 2018?

##### **Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre liderazgo autoritario coercitivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco - 2018?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco - 2018?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo participativo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco - 2018?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo consultivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco - 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

La investigación presenta su justificación desde cuatro puntos de vista:

SOCIAL. Se justifica por cuanto los resultados que devienen del mismo, tendrán un impacto positivo en la mejora de la educación en la institución educativa Particular en mención, a partir del análisis del liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral de los docentes.

TEÓRICO. Porque es importante enfocar los motivos del liderazgo como una concepción que suma a la calidad educativa partiendo del entendimiento de los directores y docentes de las instituciones educativas.

PRÁCTICO. A partir del presente estudio de investigación se recomendará la formulación de estrategias prácticas de liderazgo dentro de la institución educativa objeto de estudio, para con ello mejorar las relaciones internas de la institución y con esto la satisfacción laboral de los docentes.

METODOLÓGICO. Obtiene sustento porque se utilizarán técnicas e instrumentos metodológicamente adecuados para recolectar información y datos, con respecto a la muestra presentada, la misma que ayudará a cumplir con las expectativas de la investigación.



## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

### **Hipótesis Específicas**

- Existe una relación significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo participativo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo consultivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

## **1.7. Objetivos de las investigación**

### **Objetivo General**

- Determinar la relación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar la relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.
- Identificar la relación entre liderazgo autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.
- Identificar la relación entre liderazgo participativo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.
- Identificar la relación entre liderazgo consultivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

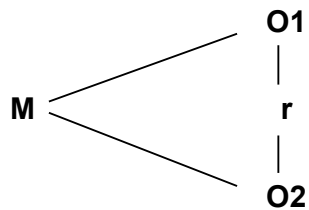
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación es no experimental, de enfoque cuantitativo y se utilizó el método inductivo, deductivo y teoría.

El diseño de investigación es correlacional-transversal, donde se examina la correspondencia entre dos variables en un mismo sujeto. “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (...) “La investigación es transversal porque recopila datos en un momento único” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 81; 151).

**Esquema:**



**Dónde:**

M = 33 docentes

O1 = Liderazgo Directivo

O2 = Satisfacción laboral

r = relación de V1 y V2

## 2.2. Identificación de variables

### Variable 1:

Liderazgo Directivo

### Variable 2:

Satisfacción Laboral

**Cuadro N°01**

### Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1. Liderazgo Directivo	Este es un liderazgo informativo que fomenta una comunicación entre el líder y trabajadores a fin de contribuir juntamente para un trabajo exitoso al tener definido un objetivo común.	Las dimensiones serán las encargadas de medir el nivel de liderazgo directivo.	D <sub>1</sub> . Liderazgo Autoritario Coercitivo.	-Proceso decisorio -Sistema de Comunicación -Relación Interpersonal -Recompensas y Castigos.	ORDINAL
			D <sub>2</sub> . Liderazgo Autoritario Benevolente.	-Proceso decisorio -Sistema de Comunicación -Relación Interpersonal -Recompensas y Castigos.	
			D <sub>3</sub> . Liderazgo Participativo.	-Proceso decisorio -Sistema de Comunicación -Relación Interpersonal -Recompensas y Castigos.	
			D <sub>4</sub> . Liderazgo Consultivo.	-Proceso decisorio -Sistema de Comunicación -Relación Interpersonal -Recompensas y Castigos.	
V2. Satisfacción Laboral	Es la emoción placentera y satisfactoria de sentirse aceptado y sobre todo valorado por realizar una actividad de manera correcta y exitosa.	El nivel de satisfacción laboral incluye aspectos presentados en sus dimensiones que serán evaluados a través de escalas.	D <sub>1</sub> . Factores Extrínsecos	-Salario -Política de la Organización -Seguridad en el trabajo	
			D <sub>2</sub> . Factores Intrínsecos	-El contenido del trabajo -La responsabilidad -El logro.	

Fuente: Elaboración propia.

## 2.3. Población y muestra

### Población.

La población censal estuvo constituido por 33 docentes contratados en la Institución Educativa Particular Springfield School de la ciudad de Huánuco para el año 2018, la misma que se detalla a continuación:

**Cuadro N° 02:**  
**RELACIÓN DE DOCENTES DE LA I.E.P. SPRINGFIELD SCHOOL**

DOCENTES	SEXO		N° de Docentes
	M	F	
INICIAL		7	7
PRIMARIA	5	7	12
SECUNDARIA	9	5	14
Total			<b>33</b>

Fuente: Nómina 2018.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas son procedimientos de investigación más exactos, específicos y objetivos para efectuar esta investigación, entre ellas tenemos:

Técnica de la encuesta. - Mediante esta técnica, apoyada de un instrumento de recolección de datos donde se aplicará unas encuestas a los docentes, sobre el tema que es materia de investigación.

TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario.

**Validez:** Los instrumentos fueron validados por tres docentes de investigación.

**Confiabilidad:** El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios) se determinó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, siendo los resultados los siguientes:

**Variable: Liderazgo directivo**

Variable/Dimensión	Número de ítems	Coeficiente de Confiabilidad
Liderazgo Autoritario Coercitivo	5	0,691
Liderazgo Autoritario Benevolente	5	0,681
Liderazgo Participativo	5	0,691
Liderazgo Consultivo	5	0,691
<b>Liderazgo Directivo</b>	<b>20</b>	<b>0,68</b>

**Variable: Satisfacción Laboral**

Variable/Dimensión	Número de ítems	Coeficiente de Confiabilidad
Factores Extrínsecos	9	0,701
Factores Intrínsecos	10	0,742
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>19</b>	<b>0,778</b>

## 2.5. Métodos y análisis de datos:

A fin de procesar los datos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos, se utilizó algunas técnicas basadas en instrumentos científicos que nos permitieron analizar en forma conjunta las muestras y determinar que en cada una de ellas se emplearían criterios para determinar factores que promuevan la satisfacción laboral

de los docentes partiendo de la influencia del Liderazgo Directivo en la Institución Educativa objeto de estudio.

<b>PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS E INFORMACIÓN</b>	
<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
La medición	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excel,</li> <li>- Tabulación,</li> <li>- SPSS v22.</li> </ul>

En la interpretación de datos y resultados de la investigación se utilizó cuadros, gráficos y tablas; las mismas que permitieron la mejor interpretación y contrastación con los objetivos e hipótesis de la investigación. Todo esto se evidencia en las conclusiones y recomendaciones verídicas.

<b>PARA LA PRESENTACIÓN Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS</b>	
<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Estadística descriptiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuadros,</li> <li>- Gráficos,</li> <li>- Tablas</li> </ul>

## **2.6. Aspectos éticos**

Respecto a la intervención en la aplicación de instrumentos para recabar información importante para la investigación, todos los docentes contratados de la Institución Educativa Particular Springfield School fueron informados para dicha intervención.

Esta autorización fue aceptada en términos de estado consciente y voluntario por parte de los docentes objetos de investigación, la misma que se corrobora con la firma de la autorización correspondiente del Director de la Institución Educativa en estudio.

**SOLICITO:** Autorización para aplicar  
Instrumento (encuesta)

**Lic. LOURDES GAMBOA VERDI**  
Directora de Institución Educativa Particular Springfield School.

Es grato dirigirme a Usted para saludarla cordialmente y a la vez para comunicarle que las suscritas nos encontramos realizando un proyecto de tesis no explicativo – correlacional titulado *"Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular, Huánuco-2018"*, el cual tiene como objetivo recoger la opinión de los docentes y determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y satisfacción laboral, por lo cual solicito a Usted nos brinde la autorización para poder aplicar nuestro instrumento (encuesta) con los docentes de su Institución.

Sin otro particular, nos despedimos de Usted reiterándole las muestra de nuestra consideración, estima personal y agradeciéndole de antemano por la atención debida.



**Lic. Cyndi M. Cornejo Cervantes**



**Lic. Susan D. Durand Cornejo**





### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación y descripción de los resultados

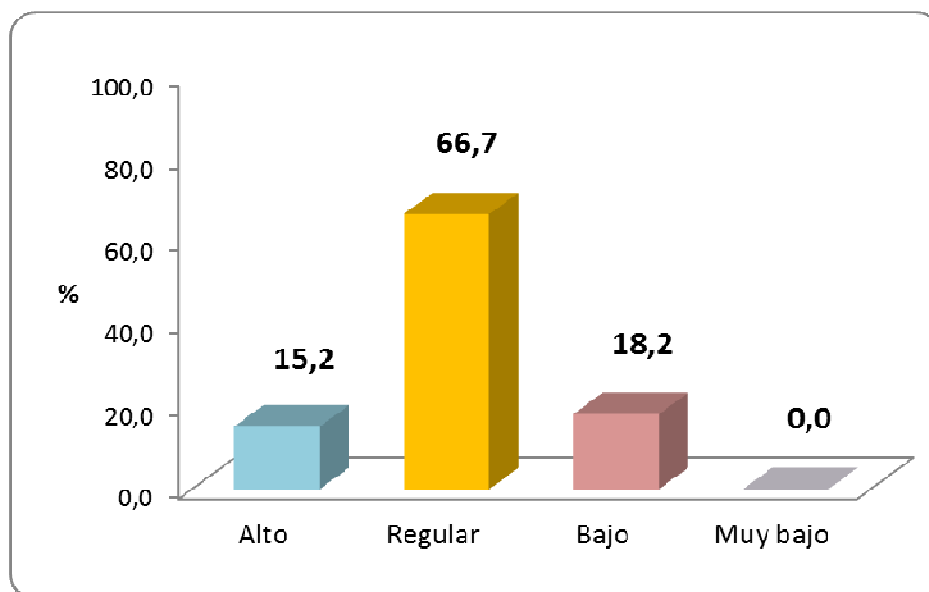
**Tabla 1.** Liderazgo autoritario coercitivo de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto (14 a 15)	5	15,2
Regular (11a 13)	22	66,7
Bajo (8 a 10)	6	18,2
Muy bajo (5 a 7)	0	0,0
<b>Total</b>	33	100,0

Fuente: Cuestionario Liderazgo Directivo

Elaboración: Las autoras

**Gráfico 1.** Porcentaje liderazgo autoritario coercitivo de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.



Fuente: Tabla 1

Elaboración: Las autoras

En la tabla y gráfico 1 se aprecia que el 66,7% de los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, opinan que el

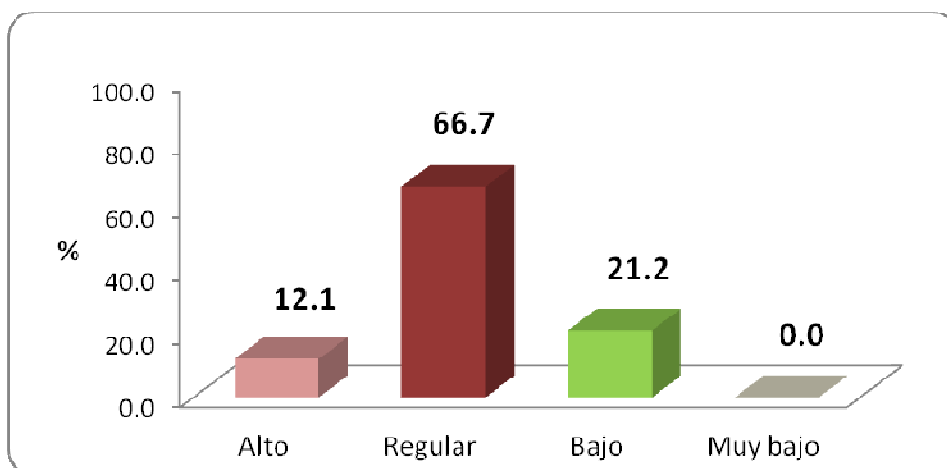
liderazgo autoritario coercitivo es regular, el 18,2% considera que es bajo, el 15,2 opina que es alto y ninguno de ellos considera que es muy bajo, este resultado se debe a la percepción que tienen los docentes referente al liderazgo que se presenta en la Institución.

**Tabla 2.** Liderazgo autoritario benevolente de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto (14 a 15)	4	12,1
Regular (11 a 13)	22	66,7
Bajo (8 a 10)	7	21,2
Muy bajo (5 a 7)	0	0,0
<b>Total</b>	33	100,0

Fuente: Cuestionario Liderazgo Directivo  
Elaboración: Las autoras

**Gráfico 2.** Liderazgo autoritario benevolente de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.



Fuente: Cuestionario Liderazgo Directivo  
Elaboración: Las autoras

En la tabla y gráfico 2 se aprecia que el 66,7% de los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, opinan que el liderazgo autoritario benevolente es regular, el 21,2% considera que es

bajo, el 12,1% opina que es Alto y ninguno de ellos considera que es muy bajo, este resultado se debe a la percepción que tienen los docentes referente al liderazgo que se presenta en la Institución.

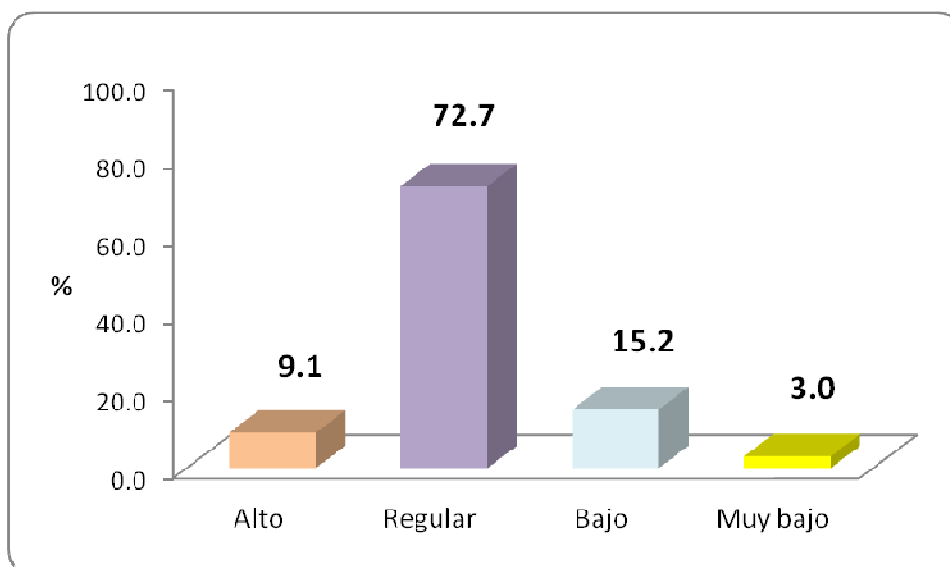
**Tabla 3.** Liderazgo participativo de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto (14 a 15)	3	9,1
Regular (11 a 13)	24	72,7
Bajo (8 a 10)	5	15,2
Muy bajo (5 a 7)	1	3,0
<b>Total</b>	33	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Las autoras

**Gráfico 3.** Liderazgo participativo de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.



Fuente: Cuestionario Liderazgo Directivo

Elaboración: Las autoras

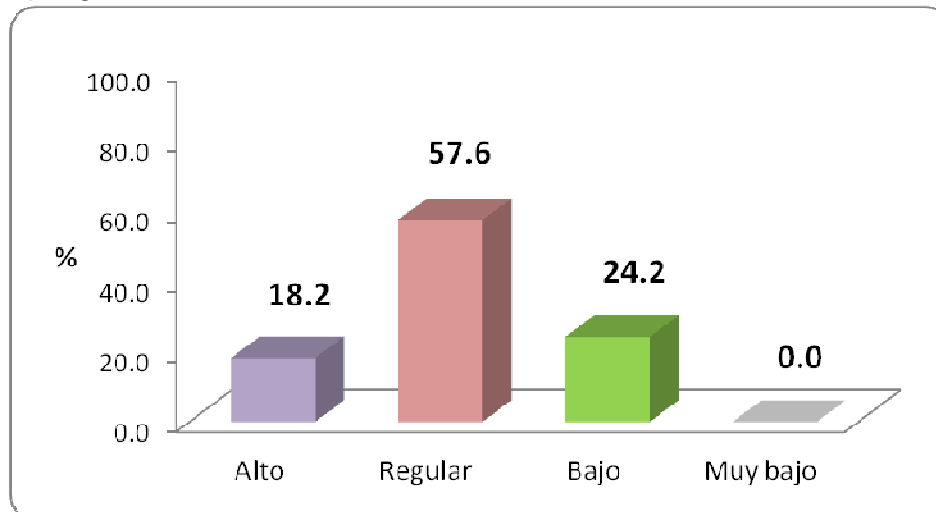
En la tabla y gráfico 3 se aprecia que el 72,7% de los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, opinan que el liderazgo participativo es regular, el 15,2% considera que es bajo, el 9,1% opina que es Alto y el 3,0% considera que es muy bajo, este resultado se debe a la percepción que tienen los docentes referente al liderazgo que se presenta en la Institución.

**Tabla 4.** Liderazgo consultivo de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto (14 a 15)	6	18,2
Regular (11 a 13)	19	57,6
Bajo (8 a 10)	8	24,2
Muy bajo (5 a 7)	0	0,0
<b>Total</b>	33	100,0

Fuente: Cuestionario Liderazgo directivo  
Elaboración: Las autoras

**Gráfico 4.** Liderazgo consultivo de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.



Fuente: Tabla 4  
Elaboración: Las autoras

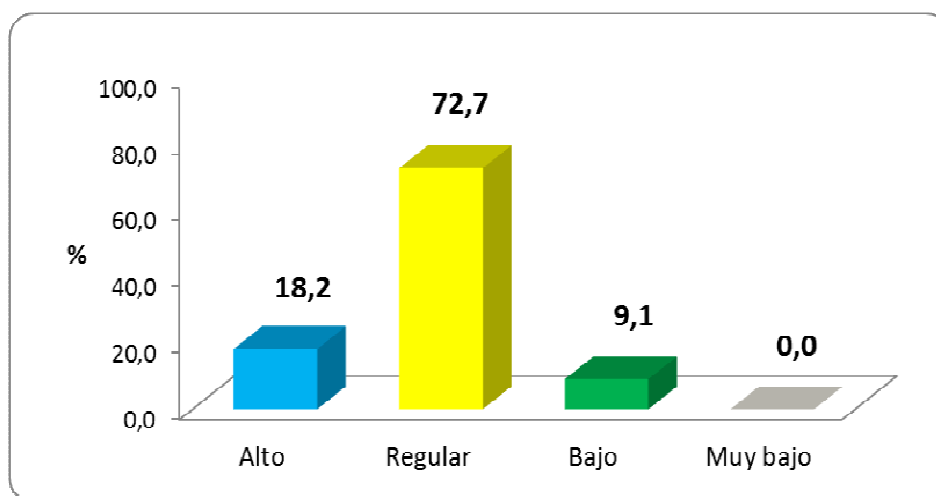
En la tabla y gráfico 4 se aprecia que el 57,6% de los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, opinan que el liderazgo consultivo es regular, el 24,2% considera que es bajo, el 18,2% opina que es Alto y ninguno de ellos considera que es muy bajo, este resultado se debe a la percepción que tienen los docentes referente al liderazgo que se presenta en la Institución.

**Tabla 5.** Liderazgo directivo de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto (51 a 60)	6	18,2
Regular (41 a 50)	24	72,7
Bajo (31 a 40)	3	9,1
Muy bajo (20 a 30)	0	0,0
<b>Total</b>	33	100,0

Fuente: Cuestionario Liderazgo Directivo  
Elaboración: Las autoras

**Gráfico 5.** Liderazgo directivo de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco-2018.



Fuente: Tabla 5  
Elaboración: Las autoras

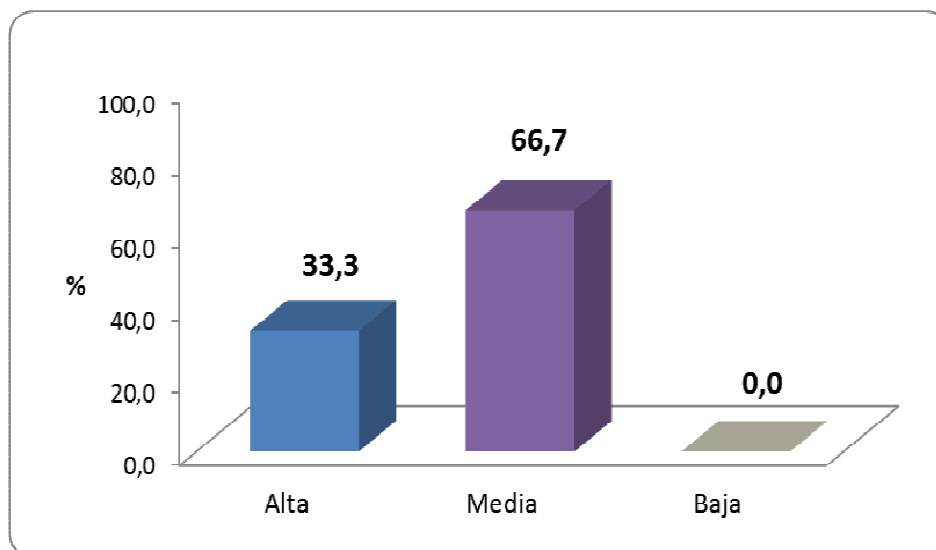
En cuanto al liderazgo directivo en estudio, se encontró que la mayoría 72,7% (24 docentes) perciben un liderazgo directivo regular, el 18,2% (6 docentes) identifican un liderazgo directivo alto y el 9,1% (3 docentes) manifestaron que el liderazgo directivo es bajo

**Tabla 6.** Dimensión factores extrínsecos en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta (22 a 27)	11	33,3
Media (15 a 21)	22	66,7
Baja (9 a 14)	0	0,0
<b>Total</b>	33	100,0

Fuente: Cuestionario satisfacción laboral  
Elaboración: Las autoras

**Gráfico 6.** Dimensión factores extrínsecos de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.



Fuente: Tabla 6  
Elaboración: Las autoras

Respecto a la satisfacción laboral en la dimensión factores extrínsecos de los docentes en estudio, se encontró que la mayoría del 66,7%

indicó satisfacción media, en cambio, el 33,3% tuvieron satisfacción alta.

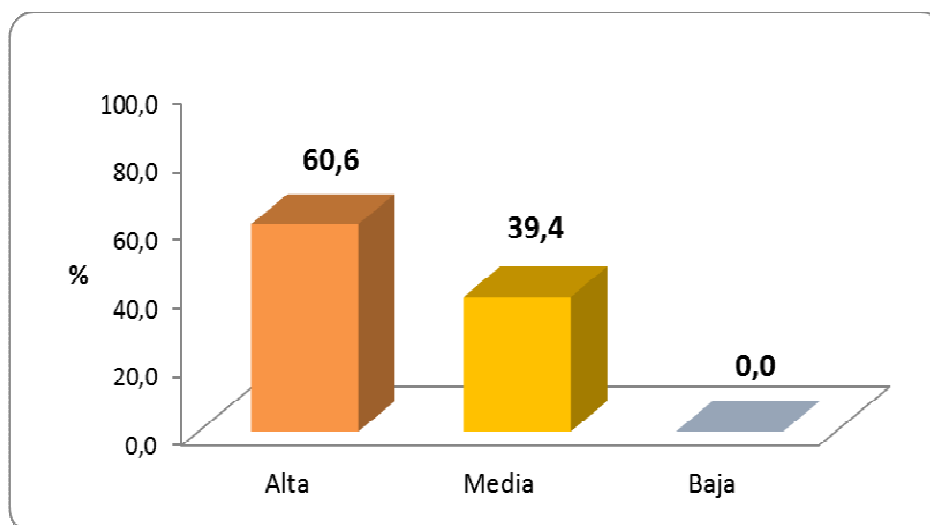
**Tabla 7.** Dimensión factores intrínsecos en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto (24 a 30)	20	60,6
Medio (17 a 23)	13	39,4
Bajo (10 a 16)	0	0,0
<b>Total</b>	33	100,0

Fuente: Cuestionario satisfacción laboral

Elaboración: Las autoras

**Gráfico 7.** Dimensión factores intrínsecos de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.



Fuente: Tabla 7

Elaboración: Las autoras

En lo que respecta a la satisfacción laboral en la dimensión factores intrínsecos de los docentes en estudio, se encontró el 60,6% mostró satisfacción alta, en cambio, el 39,4% manifestaron satisfacción media.

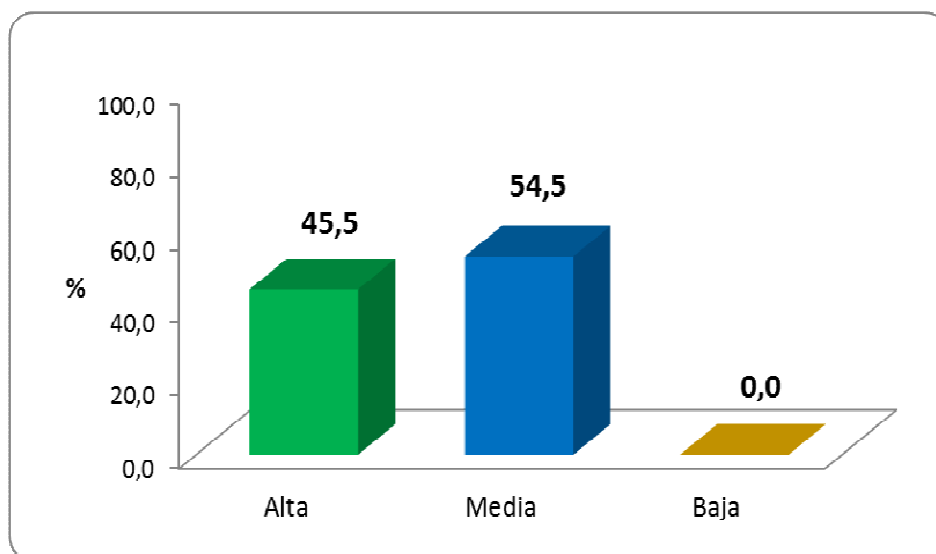
**Tabla 8.** Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta (45 a 57)	15	45,5
Media (32 a 44)	18	54,5
Baja (19 a 31)	0	0,0
<b>Total</b>	33	100,0

Fuente: Cuestionario Satisfacción Laboral

Elaboración: Las autoras

**Gráfico 8.** Satisfacción laboral de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco- 2018.



Fuente: Tabla 8

Elaboración: Las autoras

Y, en general, referente a la satisfacción laboral de los docentes en estudio, se encontró que el 54,5% (18 docentes) tuvieron satisfacción media; sin embargo, el 45,5% (15 docentes) manifestaron satisfacción alta.



### 3.2. Prueba de hipótesis

Para contrastar las hipótesis formuladas para la investigación con la hipótesis nula, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman procesando los datos en el software SPSS (v. 22.0), donde se ingresó los datos de las dos variables.

#### Contrastación de la hipótesis general:

**Hi:** Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

**Ho:** No existe una relación significativa entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

*Cuadro 01: Correlación de liderazgo directivo y satisfacción laboral.*

Correlaciones			Liderazgo Directivo	Satisfacción L.
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En el análisis de correlación, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman que tiene un valor de 0,666, muestra que existe una correlación positiva moderada, con el valor  $p = 0,00$  valor que es menor que el nivel de significancia  $\alpha=0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se concluye que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

## Contrastación de las hipótesis específicas:

### Hipótesis específica 1

**Hi:** Existe una relación significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

**Ho:** No existe una relación significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

*Cuadro 02: Correlación de liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral.*

Correlaciones			L. A. Coercitivo	Satisfacción L.
Rho de Spearman	Liderazgo Aut. Coercitivo	Coeficiente de correlación	1,000	,439*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	33	33
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,439*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	33	33

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** En el cuadro 02 se obtuvo como resultado la correlación de Spearman de 0,439 lo que significa que hay una relación positiva moderada y el p-valor de 0,011 que es menor de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación ya que existe una relación significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

## Hipótesis específica 2

**Hi:** Existe una relación significativa entre liderazgo autoritario benevolente y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

**Ho:** No existe una relación significativa entre liderazgo autoritario benevolente y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

*Cuadro 03: Correlación de liderazgo autoritario benevolente y satisfacción Laboral.*

Correlaciones			L. A. Benevolente	Satisfacción L.
Rho de Spearman	Liderazgo Aut. Benevolente	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	33	33
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	33	33

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.542, y el p-valor igual a 0,001 es menor que 0,05 se acepta la hipótesis de investigación, es decir, se evidencia relación significativa entre liderazgo autoritario benevolente y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

### Hipótesis específica 3

**Hi:** Existe una relación significativa entre liderazgo participativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

**Ho:** No existe una relación significativa entre liderazgo participativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

*Cuadro 04: Correlación de liderazgo participativo y satisfacción laboral.*

Correlaciones			L. Participativo	Satisfacción L.
Rho de Spearman	Liderazgo Participativo	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	33	33
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	33	33

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En el cuadro 04 se observa que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.498, y el p-valor es igual a 0,003 es menor 0,05, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que se evidencia una relación significativa entre liderazgo participativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

#### Hipótesis específica 4

**Hi:** Existe una relación significativa entre liderazgo consultivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

**Ho:** No existe una relación significativa entre liderazgo consultivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

*Cuadro 05: Correlación de liderazgo consultivo y satisfacción laboral.*

Correlaciones			L. Consultivo	Satisfacción L.
Rho de Spearman	Liderazgo Consultivo	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	33	33
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	33	33

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En el cuadro 05 se observa que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.542, y el p-valor es igual a 0,001 es menor 0,05, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que se evidencia una relación significativa entre liderazgo consultivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018.

#### IV. DISCUSION:

La finalidad de esta investigación es identificar la relación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Springfield School y según los resultados obtenidos en relación a las variables de investigación Liderazgo directivo y sus dimensiones liderazgo autoritario coercitivo, benevolente, participativo y consultivo; y de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones factores extrínsecos e intrínsecos, se evidenció un grado de correlación de Spearman de 0,666 haciendo referencia que se manifiesta una relación significativa moderada entre ambas variables y el p-valor de 0,011 que es menor de 0,05 que se interpreta como una relación significativa entre liderazgo directivo y satisfacción laboral. Por lo tanto, encontramos una semejanza con la investigación presentada por Puente R. (2015) titulada *“Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en el Institución Educativa Integrada N° 32586 de Huarichaca – Huánuco 2015”*, en la cual hace referencia que la gestión de calidad influye directamente en la satisfacción laboral de los docentes y esta es una problemática que afecta diversas instituciones, concluyendo en su investigación que las variables objeto de estudio se relacionan significativamente.

Así mismo, encontramos respaldo con lo mencionado por Blanco, A. (2007) quien sostiene que buen liderazgo directivo es aquel que valiéndose de una correcta planificación, haciendo uso de los recursos disponibles y con la ayuda de los trabajadores miembros de la institución, logra de una manera coordinada el alcance de los objetivos trazados, satisfaciéndose como institución pero principalmente brindando un excelente servicio.

## **V. CONCLUSIONES**

El liderazgo directivo se encuentra relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018, ya que se obtuvo un grado de correlación de Spearman de 0,666 lo que significa que tiene una relación positiva moderada con un p-valor de 0,00 menor de 0,05.

El liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018, presenta una relación positiva moderada y significativa, ya que el resultado de correlación de Spearman es de 0,439 con un p-valor de 0,11 menor de 0,05.

El liderazgo autoritario benevolente y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018, evidencia una relación positiva moderada y significativa, ya que el resultado de correlación de Spearman es de 0,542 con un p-valor de 0,01 menor de 0,05.

El liderazgo participativo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018, presenta una relación positiva moderada y significativa, ya que el resultado de correlación de Spearman es de 0,498 con un p-valor de 0,003 menor de 0,05.

El liderazgo consultivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018, presenta una relación positiva moderada y significativa, ya que el resultado de correlación de Spearman es de 0,542 con un p-valor de 0,001 menor de 0,05.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Es primordial que los directivos reciban una capacitación constante sobre liderazgo a fin de promover, desde la cabeza, un buen desempeño de los deberes correspondientes.
- Al igual que los directivos es importante que los trabajadores también sean capacitados a fin que puedan identificar y reconozcan el compromiso de todos por una causa común.
- Los incentivos y palabras de aliento son imprescindibles para reforzar el buen ambiente de una institución ya que como seres humanos nos genera un impulso significativo para seguir trabajando a favor de los estudiantes. Un empleado satisfecho siempre será productivo; por lo mismo, se deberá invertir en su preparación y actualización constantemente.
- Evitar en todo momento los conflictos entre los componentes de la institución ya que un clima armonioso será importante para alcanzar el objetivo de la institución.
- Tener presente siempre que más allá de nuestra satisfacción está el compromiso con los educandos; por lo tanto, nuestro rendimiento efectivo será siempre indispensable.



## VII. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Blanco, P. (2007). *Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos*. Trabajadores competentes. España. Esic editorial
- Blum, M., y Taylor, J. (1999). *Psicología industrial sus fundamentos teóricos y sociales*. México D.F., México: Ed. Trillas.
- Chiang, M., Gomez, N. y Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y Particulars de educación en Chile*. Cuadernos de Administración, 30(52), 66-68.
- Cuevas, M., Díaz, F. y Hidalgo, V. (2008) *Liderazgo de los directores y la calidad de la educación. Un estudio de los directivos en un contexto pluricultural*. Profesorado revista de curriculum y formación del profesorado 12(2), <http://www.ugr.es/~recfpro/rev122COL3.pdf>
- Garrido, J. (2 de setiembre 2014). *¿Te valoran en tu trabajo? El 71% no se siente apreciado*. *El Comercio*.
- Iturrioz, J. (2017). *Liderazgo del siglo XXI: Coaching, equipos, clientes y resultados*. España
- Mejía, E., Zea, A., y Pérez, G. (2004). *Características de los estilos de Liderazgo en ONG Ambientales en Antioquia*. Medellín.
- Mino M. (2014). *Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – 2014*. (Tesis doctoral), Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Trujillo, Perú.
- Mottaz, C. J. (1988). "Work satisfaction among hospital nurses". *Hospital and Health Services Administration*, 33, 57-74
- Murrieta, R. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de Salud del servicio de emergencia del Hospital del*

- Contingencia Tingo María 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Nunes, P. (2016). *Estilos de Liderazgo de Likert* Knoow.net <http://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/estilos-liderazgo-likert/>
- Oliva, M. y Molina, S. (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile*, Universidad de Concepción, Chile.
- Olivares R. (2015). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el Club campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Ortega, K. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Essalud – Huánuco 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Peiró, J. M. (1984). *Psicología de la organización*. Madrid, España: UNED
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la Ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. (Tesis de Maestría), Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Mexico.
- Puente, R. (2015). *Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Integra N° 32586 de Huarichaca-Huánuco 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Pearson Education.

Romero, Claudia., Lerche, Sofía., Vidal, E., Hernandez, M., Victoria, M., Fabara, E., Ortega, S., Cuenca, R. y Scheker, A. (2014) *El liderazgo escolar en América Latina y El Caribe* (OREAL/UNESCO) Santiago de Chile: Imbunche Ediciones Ltda.

UNESCOPRESS (2015) *La calidad de la educación es insuficiente para lograr la Educación para Todos en 2015.*  
[http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=23451&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=23451&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

Vidal, M. (2017). *Estilos de liderazgo en una Directora desde la percepción de los docentes de una Institución Educativa Pública de la Provincia Constitucional del Callao.* (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Villamar T. y Conforme I. (2017). *Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño académico de la Escuela de Educación Básica "Corina Parral de Velasco y Barra" del Canton Nobol, Provincia del Guayas periodo lectivo 2015-2016. Diseño de un taller de asesoramiento para el fortalecimiento del liderazgo directivo.* (Tesis de Licenciatura), Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

# **ANEXOS**

## ANEXOS N° 1: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

ESTIMADOS DOCENTES: Te presentamos el siguiente cuestionario para que usted pueda ser parte de este trabajo de investigación, le sugerimos que lea atentamente las preguntas y marque lo correcto desde su experiencia laboral.

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca	A veces	siempre
<b>D1. Liderazgo Autoritario Coercitivo</b>	1. ¿Cree Usted que el éxito de la Institución se basa a la confianza que se le otorga?			
	2. En situaciones de incertidumbre, ¿La Directora convoca a los miembros de la Institución para colaborar en la toma de decisiones?			
	3. ¿Considera ideal que la comunicación con el personal se dé a través de órdenes?			
	4. ¿Considera que los buenos modales son parte de la cultura institucional?			
	5. ¿Cree que las sanciones otorgadas al personal por una falta cometida, lo aplican con equidad?			
<b>D2. . Liderazgo Autoritario Benevolente</b>	6. ¿Cuándo existe dificultades internas, la Directora solicita apoyo de sus colaboradores para resolverlos?			
	7. ¿La Directora cree que sus actitudes, ideas y opiniones resultan insuficiente para obtener una comunicación eficaz?			
	8. ¿Cree que el Director utiliza intermediarios para comunicarse con el persona?			
	9. ¿Considera usted que la Directora es respetuosa y accesible cuando el personal emite su opinión?			
	10. ¿Considera usted que la Directora asume toda responsabilidad?			
<b>D3. Liderazgo Participativo</b>	11. ¿Admite la idea que los resultados son mejores cuando sigue las opiniones sus colaboradores?			
	12. ¿Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros?			
	13. ¿Al otorgar responsabilidad a sus colaboradores considera que se están logrando las metas trazadas?			
	14. ¿Los logros del personal son premiadas con reconocimiento público?			
	15. ¿Considera que otorgar estímulos ayuda a mejorar el clima institucional?			
<b>D3. Liderazgo Consultivo</b>	16. ¿Si debe tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted?			
	17. En sus actividades laborales diarias ¿considera que la comunicación se utiliza con la finalidad de compartir información relevante, ideas y experiencias?			
	18. ¿Considera Usted que la Directora busca sugerencias para conservar las relaciones interpersonales?			
	19. ¿Considera usted que la Directora crea estrategias para que los colaboradores propongan alternativas de solución frente a las dificultades que se presenten en la Institución?			
	20. ¿Los logros y las propuestas favorables de los colaboradores son reforzados a través de incentivos?			

¡Muchas gracias por su colaboración!

## CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

ESTIMADOS DOCENTES: Te presentamos el siguiente cuestionario para que usted pueda ser parte de este trabajo de investigación, le sugerimos que lea atentamente las preguntas y marque lo correcto desde su experiencia laboral.

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca	A veces	siempre
<b>D<sub>1</sub> Factores Extrínsecos</b>	1. ¿Considera Usted que el salario que percibe está acorde al trabajo que realiza?			
	2. ¿Los ingresos que percibe le permite cubrir sus necesidades básicas?			
	3. ¿Cree Usted que las políticas y procedimientos de la Institución contribuyen a realizar un buen trabajo?			
	4. ¿El Director le da instrucciones claras sobre sus responsabilidades y labores a realizar?			
	5. ¿Considera que el ambiente físico donde labora le facilita realizar sus actividades?			
	6. ¿La Institución le brinda las condiciones necesarias para realizar sus actividades?			
	7. ¿Le agrada trabajar en equipo con sus colegas?			
	8. ¿Existe empatía entre los integrantes de la Institución?			
	9. ¿Considera que sus colegas de trabajo se identifican con la Institución?			
<b>D<sub>2</sub> Factores Intrínsecos</b>	10. ¿Le agrada el trabajo que realiza?			
	11. ¿Disfruta de las actividades diarias que realiza en la Institución Educativa?			
	12. ¿Considera Usted que puede elegir su propio método de trabajo?			
	13. ¿Usted cumple con las funciones encomendadas por el Director?			
	14. ¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera Usted responsable?			
	15. ¿Usted cumple con presentar su material trabajo oportunamente?			
	16. ¿Considera que el Director valora su esfuerzo y dedicación?			
	17. ¿Cuándo Usted tiene un buen desempeño laboral, recibe algún incentivo?			
	18. ¿Usted cree que la Institución le brinda oportunidad de ascenso?			
	19. ¿Usted se siente valorado por la Institución?			

¡Muchas gracias por su colaboración!

## ANEXOS 2: MATRIZ DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Titulo: Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular, Huánuco – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VL LIDERAZGO DIRECTIVO Este es un liderazgo informático que fomenta una comunicación entre el líder y trabajadores a fin de contribuir conjuntamente para un trabajo exitoso al tener definido un objetivo común.	D <sub>1</sub> Liderazgo Autoritario Coercitivo	-Proceso decisorio	-¿Cree Usted que el éxito de la Institución se basa a la confianza que se le otorga?				X		X		X				
			-En situaciones de incertidumbre, ¿La Directora convoca a los miembros de la Institución para colaborar en la toma de decisiones?				X		X		X				
		- Sistema de Comunicación	-¿Considera ideal que la comunicación con el personal se dé a través órdenes?				X		X		X				
		-Relación interpersonal	-¿Considera que los buenos modales son parte de la cultura institucional?				X		X		X				
		-Recompensa y Castigo.	-¿Cree que las sanciones otorgadas al personal por una falta cometida, lo aplican con equidad?				X		X						
	D <sub>2</sub> - Liderazgo Autoritario Benevolente	-Proceso decisorio	-¿Cuando existe dificultades internas, la Directora solicita apoyo de sus colaboradores para resolverlos?				X		X		X				
		- Sistema de Comunicación	-¿La Directora cree que sus actitudes, ideas y opiniones resultan insuficiente para obtener una comunicación eficaz?				X		X		X				
			-¿Cree que el Director utiliza intermediarios para comunicarse con el personal?				X		X		X				

		-Relación Interpersonal	¿Considera usted que la Directora es respetuosa y accesible cuando el personal emite su opinión?				X		X		X		X		
		-Recompensa y Castigo	¿Considera usted que el Director asume toda responsabilidad?				X		X		X		X		
	D <sub>2</sub> - Liderazgo Participativa	-Proceso decisorio	¿Admite la idea que los resultados son mejores cuando sigue las opiniones sus colaboradores?				X		X		X		X		
		-Sistema de Comunicación	¿Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros?				X		X		X		X		
		-Relación Interpersonal	¿Al otorgar responsabilidad a sus colaboradores considera que se están logrando las metas trazadas?				X		X		X		X		
		-Recompensa y Castigo	¿Los logros del personal son premiados con reconocimiento público?				X		X		X		X		
			¿Considera que otorgar estímulos ayuda a mejorar el clima institucional?				X		X		X		X		
	D <sub>3</sub> - Liderazgo Consultiva	-Proceso decisorio	¿Si debe tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted?				X		X		X		X		
		-Sistema de Comunicación	En sus actividades laborales diarias ¿considera que la comunicación se utiliza con la finalidad de compartir información relevante, ideas y experiencias?				X		X		X		X		
		-Relación Interpersonal	¿Considera Usted que la Directora busca sugerencias para conservar las relaciones interpersonales?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que la Directora crea estrategias para que los colaboradores propongan alternativas de solución frente a las dificultades que se presentan en la institución?				X		X		X		X		



		-Recompensa y Castigo	-¿Los logros y las propuestas favorables de los colaboradores son reforzados a través de incentivos?				X		X		X		X		
--	--	--------------------------	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

  
Br. Cyndi M. Cornejo Cervantes

  
Br. Susan D. Durand Cornejo

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** MATRIZ DE VALIDACION DE LIDERAZGO DIRECTIVO

**OBJETIVO:** Demostrar las opiniones de los docentes sobre el liderazgo directivo.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Alcalá Quispe Magaly A.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
F INVESTIGACIÓN

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** MATRIZ DE VALIDACION DE LIDERAZGO DIRECTIVO

**OBJETIVO:** Demostrar las opiniones de los docentes sobre el liderazgo directivo.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Justiniano Jucto, Ageles

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctor.

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
Dr. Ageles Justiniano Jucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

.....

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** MATRIZ DE VALIDACION DE LIDERAZGO DIRECTIVO

**OBJETIVO:** Demostrar las opiniones de los docentes sobre el liderazgo directivo.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

.....Evaristo Borge, Eugenio Marín.....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

.....Doctor en Administración de la Educación.....

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

..........

# MATRIZ DE VALIDACION DE SATISFACCION LABORAL

Título: Liderazgo directivo y satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular, Huánuco – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
V2. SATISFACCIÓN LABORAL Es la emoción placentera y satisfactoria de sentirse acoplado y sobre todo valorado por realizar una actividad de manera correcta y eficaz.	B. Factores Extrínsecos	-Salario	¿Considera Usted que el salario que percibe está acorde al trabajo que realiza?				X		X		X		X		
			¿Los ingresos que percibe le permite cubrir sus necesidades básicas?				X		X		X		X		
		-Política de la Organización	¿Cree Usted que las políticas y procedimientos de la Institución contribuyen a realizar un buen trabajo?				X		X		X		X		
			¿El Director le da instrucciones claras sobre sus responsabilidades y labores a realizar				X		X		X		X		
		-Seguridad en el trabajo	¿Considera que el ambiente físico donde labora le facilita realizar sus actividades?				X		X		X		X		
			¿La Institución le brinda las condiciones necesarias para realizar sus actividades?				X		X		X		X		
		-Relaciones Interpersonales	¿Le agrada trabajar en equipo con sus colegas?				X		X		X		X		
			¿Existe empatía entre los												

	Factores Intrínsecos		Integrantes de la Institución?				X		X		X		X		
			¿Considera que sus colegas de trabajo se identifican con la Institución?				X		X		X		X		
		- El contenido del trabajo	¿Le agrada el trabajo que realiza?				X		X		X		X		
			¿Disfruta de las actividades diarias que realiza en la Institución Educativa?				X		X		X		X		
			¿Considera Usted que puede elegir su propio método de trabajo?				X		X		X		X		
		- La responsabilidad	¿Usted cumple con las funciones encomendadas por el Director?				X		X		X		X		
			¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera Usted responsable?				X		X		X		X		
			¿Usted cumple con presentar su material trabajo oportunamente?				X		X		X		X		
		- El logro.	¿Considera que el Director valora su esfuerzo y dedicación?				X		X		X		X		
			¿Cuándo Usted tiene un buen desempeño laboral, recibe algún incentivo?				X		X		X		X		
			¿Usted cree que la Institución le brinda oportunidad de ascenso?				X		X		X		X		
			¿Usted se siente valorado por la Institución?				X		X		X		X		

Br. Cyadi M. Cornejo Cervantes

Br. Susan D. Burand Cornejo



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** MATRIZ DE VALIDACION DE LIDERAZGO DIRECTIVO

**OBJETIVO:** Demostrar las opiniones de los docentes sobre el liderazgo directivo.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Alcalá Quispe Magaly A.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
INVESTIGACIÓN

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** MATRIZ DE VALIDACION DE SATISFACCIÓN LABORAL

**OBJETIVO:** Demostrar las opiniones de los docentes sobre Satisfacción Laboral.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

.....Justiniano Tacto, Ageles.....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

.....Doctor.....

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
Dr. Ageles Justiniano Tacto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** MATRIZ DE VALIDACION DE SATISFACCIÓN LABORAL

**OBJETIVO:** Demostrar las opiniones de los docentes sobre Satisfacción Laboral.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

.....  
Eduardo Borge Suarez Mendez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

.....  
Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	15-10	14-12	11-08	08-00

.....  


### ANEXOS 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Liderazgo Directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular, Huánuco – 2018.

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:** Gestión y Calidad Educativa

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	METODOS
<b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco - 2018?	<b>General:</b> Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.	<b>General:</b> Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.	<b>V.1 Liderazgo Directivo</b>	1. Concepto 2. Importancia 3. Teoría de Likert a) Autoritario-Coercitivo. b) Autoritario-Benevolente. c) Consultivo d) Participativo.	D <sub>1</sub> . Liderazgo Autoritario Coercitivo.	<b>Diseño:</b> Correlacional Transversal  <b>Tipo de estudio:</b> No experimental.  <b>Población Censal:</b> 33 docentes.  <b>Técnicas:</b> Encuestas  <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios  <b>Métodos de Análisis de investigación:</b> Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.
					D <sub>2</sub> . Liderazgo Autoritario Benevolente.	
					D <sub>3</sub> . Liderazgo Participativo.	
					D <sub>4</sub> . Liderazgo Consultivo.	
<b>Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco - 2018?	<b>Específicos:</b> Existe una relación significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.	<b>Específicos:</b> Identificar la relación que existe entre liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.	<b>V.2 Satisfacción Laboral</b>	1. Concepto 2. Teorías sobre la Motivación a) Teoría de Contenido b) Teoría de Procesos	D <sub>1</sub> . Factores Extrínsecos	
¿Cuál es la relación entre liderazgo autoritario benevolente y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco - 2018?	Existe una relación significativa entre liderazgo autoritario benevolente y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.	Señalar la relación que existe entre liderazgo autoritario benevolente y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.			D <sub>2</sub> . Factores Intrínsecos	
¿Cuál es la relación entre liderazgo participativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco - 2018?	Existe una relación significativa entre liderazgo participativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.	Establecer la relación que existe entre liderazgo participativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.				
¿Cuál es la relación entre liderazgo consultivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco - 2018?	Existe una relación significativa entre liderazgo consultivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.	Precisar la relación que existe entre liderazgo consultivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Springfield School, Huánuco – 2018.				

## ANEXOS 4: CONSTANCIA

 *A. Huallaga 1676*  
WWW.springfieldschool.edu.pe  
Tel. 947497976  
Fijo 51-8050

"AÑO DEL DIÁLOGO Y DE LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

EL QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
"SPRINGFIELD SCHOOL" - HUÁNUCO:

**HACE CONSTAR:**

Que las estudiantes de postgrado de la universidad Cesar Vallejo, Lic. Cyndi Melissa Comejo Cervantes y Lic. Susan Denisse Durand Comejo aplicaron 2 cuestionarios para obtener el sustento para su trabajo de investigación titulado "Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular, Huánuco – 2018".

Dicha prueba se aplicó a 33 docentes que trabajan en esta I.E.

Se expide la presente a solicitud de las interesadas, para los fines que estimen conveniente.

Huánuco, 10 de julio del 2018.

   
L. LOURDES GAMBOA VERDU  
DIRECCIÓN DIRECTORA

## ANEXOS 5: EVIDENCIA

Docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School, Huánuco – 2018, rellendo el cuestionario sobre liderazgo directivo y satisfacción laboral.

